

Banco Inmobiliario Mexicano S.A., Institución de Banca Múltiple

INFORMACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

En cumplimiento a la normativa establecida en las Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Instituciones de Crédito, artículo 168 Bis 3, emitidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Banco Inmobiliario Mexicano informa, a través del reporte al que se refiere la fracción I del Artículo 180 de las disposiciones mencionadas, lo siguiente:

I. INFORMACIÓN CUALITATIVA

a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración.

Las remuneraciones que actualmente otorga Banco Inmobiliario Mexicano van de acuerdo al perfil de puesto que ostentan los colaboradores sujetos al Sistema de Remuneraciones, el cual se compone por los siguientes tres elementos:

- Remuneración Fija: retribución en efectivo más las prestaciones que percibe el empleado con carácter garantizado.
- Remuneración Variable: considera la compensación pagada por bonos de resultados, incentivos y
- Remuneración Total: compuesta por la suma de la remuneración fija y la variable.

La presente información es complementaria a las políticas y procedimientos concernientes, al Sistema de Remuneraciones.

b) Información relativa al Comité de Remuneraciones:

1. Composición y Funciones

El Comité de Remuneraciones de Banco Inmobiliario Mexicano está compuesto de la siguiente manera:

- Presidente - Consejero Independiente Propietario
- Vicepresidente – (asesor externo)
- Consejero Patrimonial Propietario
- Consejero Patrimonial Suplente
- Secretario con Voz y Voto - Director de Administración
- Vocales con Voz y Voto:
 - Director Corporativo de Finanzas y Administración
 - Subdirector de Capital Humano
 - Titular de Administración Integral de Riesgos
- Miembros con Voz, sin derecho a Voto - Auditor interno



Funciones:

- Proponer para aprobación del Consejo de Administración las políticas y procedimientos de remuneración, así como sus modificaciones, y los empleados o personal que estarán sujetos al Sistema de Remuneración, así como sus excepciones; implementar y mantener el Sistema de Remuneración.
 - Recibir y evaluar los reportes del Titular de Riesgos sobre las implicaciones de riesgo de las políticas y procedimientos de remuneración.
 - Informar a todo el personal las políticas y procedimientos de remuneración, asegurando su conocimiento.
 - Informar al Consejo de Administración el funcionamiento del Sistema de Remuneración, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneración.
 - Elaborar y presentar al Consejo de Administración un reporte anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneración.
2. Consultores externos que han asesorado, el órgano por el cual fueron comisionados, y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.

Banco Inmobiliario Mexicano, no ha contratado los servicios de un tercero para asesorarlo en relación al funcionamiento del Sistema de Remuneraciones.

3. Una descripción del alcance de la política de remuneraciones de la institución de banca múltiple, ya sea por regiones o líneas de negocio, incluyendo la extensión aplicable a filiales y subsidiarias.

El alcance de la política aplica para la Institución sobre los puestos sujetos al sistema de remuneraciones cuyas decisiones individuales puedan poner en riesgo el patrimonio del Banco.

4. Los puestos que, por sus funciones, su toma de riesgos y sus facultades son considerados dentro del Sistema de Remuneraciones de BIM en el periodo 2021 son 8:

PUESTO	No. DE PERSONAS EN EL CARGO
Director General	1
Director Corporativo de Crédito y Área Técnica	1
Director Corporativo de Finanzas y Administración	1
Director Corporativo de Negocios	1
Director Corporativo de Operaciones y Sistemas	1
Director Corporativo Fiduciario	1
Director Corporativo Jurídico y Cobranza	1
Subdirector de Tesorería	1

c) Información relativa a la estructura del proceso de remuneraciones que debe incluir:



1. Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración.

Objetivo: Contar con un Sistema de Remuneraciones que procure la solvencia, estabilidad, seguridad y firmeza en BIM en lo relacionado a las remuneraciones de aquellos puestos o personas que integren dicho sistema en BIM, en el que se considere una adecuada administración y ejecución, además de la evaluación de los riesgos que puedan derivar del propio sistema, las responsabilidades de las áreas que intervienen en los procesos a fin de detectar y efectuar los ajustes necesarios cuando los riesgos asumidos por dicho personal representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad o reputación de BIM.

Principales características:

- Recompensa a los puestos sujetos al sistema su capacidad, responsabilidad y toma de decisiones, estimulando su productividad y eficiencia.
 - El Sistema de Remuneraciones administra y supervisa las remuneraciones otorgadas a los sujetos al sistema.
 - Garantizar que no existen diferencias retributivas por género.
 - Garantizar modelos de pago alineados a los intereses de la Institución con pagos justos a los tomadores de riesgo.
2. Última revisión de la política de remuneraciones por parte del Comité de Remuneraciones (o de Prácticas Societarias) y descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el último año.

En el mes de septiembre de 2021 el Comité de Remuneraciones revisó y ajustó los puestos que conforman el Sistema de Remuneraciones de BIM.

3. Una explicación de cómo la institución de banca múltiple garantiza que las remuneraciones de los empleados de las áreas de administración de riesgo y de las áreas de control y auditoría, son determinadas con independencia de las áreas que supervisan.

Hasta diciembre de 2021 BIM no ha pagado remuneración variable a las áreas de Administración de Riesgos, Contraloría Interna y Auditoría, pero se considera para el pago que este deberá ser menor a las recibidas por las áreas de negocios y se basa únicamente en los logros de dichas áreas.

d) Descripción de las formas en las que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, considerando lo siguiente:

1. Descripción general de los principales riesgos que la institución de banca múltiple considera al aplicar medidas de remuneración.



Banco Inmobiliario Mexicano ha determinado que los riesgos a los que se enfrenta en sus funciones de negocio, administrativas y de control, y que pudieran afectar su solidez y estabilidad son:

Riesgos cuantificables: Cuando es posible medir las pérdidas potenciales, y se clasifican en:

- i. **Riesgos discrecionales:** Resultantes de la toma de una posición de riesgo.
 - **Riesgo de crédito o crediticio:** Pérdida potencial por la falta de pago de un acreditado o contraparte, incluyendo las garantías reales o personales que les otorguen, así como cualquier otro mecanismo de mitigación de riesgos utilizado por las instituciones.
 - **Riesgo de liquidez:** Pérdida potencial por la imposibilidad o dificultad de renovar pasivos o de contratar otros en condiciones normales para la institución, por la venta anticipada o forzosa de activos a descuentos excesivos para hacer frente a sus obligaciones, o bien, por el hecho de que una posición no pueda ser enajenada oportunamente, adquirida o cubierta mediante el establecimiento de una posición contraria equivalente.
 - **Riesgo de mercado:** pérdida potencial por cambios en los factores de riesgo que inciden sobre la valuación o sobre los resultados esperados de las operaciones activas, pasivas o causantes de pasivo contingente, tales como tasas de interés, tipos de cambio e índices de precios, entre otros.
- ii. **Riesgos no discrecionales:** Resultantes de la operación del negocio. En esta categoría se encuentra el riesgo operativo, que representa la pérdida potencial por fallas o deficiencias en los controles internos, por errores en el procesamiento y almacenamiento de las operaciones o en la transmisión de información, así como por resoluciones administrativas y judiciales adversas, fraudes o robos, y comprende, entre otros:
 - **El riesgo tecnológico:** Pérdida potencial por daños, interrupción, alteración o fallas derivadas del uso o dependencia en el hardware, software, sistemas, aplicaciones, redes y cualquier otro canal de distribución de información en la prestación de servicios bancarios con los clientes de la institución.
 - **El riesgo legal:** Pérdida potencial por incumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables, la emisión de resoluciones administrativas y judiciales desfavorables, y la aplicación de sanciones, en relación con las operaciones que las instituciones han realizado.

Por otro lado, la clasificación del riesgo legal como componente del riesgo operacional se mantiene en los requerimientos de capitalización. En su regla quinta ha quedado precisada la metodología para calcular los requerimientos de capital por la exposición a este tipo de riesgo.

Riesgos no cuantificables: son derivados de eventos imprevistos para los cuales no se puede conformar una base estadística que permita medir las pérdidas potenciales. El área de gestión del negocio deberá establecer las métricas e indicadores de gestión para medir la contribución real de cada colaborador sujeto al pago variable. En el pago de la compensación variable se contemplarán condiciones de diferimiento dependiendo del tipo de riesgo que corresponda.



2. Descripción general de la naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos del punto anterior.

Banco Inmobiliario Mexicano ha determinado que los riesgos a los que se enfrentan en sus funciones de negocio, administrativas y de control y que pudieran afectar su solidez y que deberán regularse en función a su apetito al riesgo, así mismo el Sistema de Remuneraciones de la institución tiene su soporte en los siguientes principios:

- Equidad y coherencia con el grado de complejidad y responsabilidad asumida por la persona en su puesto de trabajo. Lo que implica relacionar la retribución fija con las funciones del puesto.
- Competitividad para atraer y retener al talento humano más capaz y susceptible de ser atraído por el mercado. Lo que implica que la compensación sea competitiva con el mercado de referencia.
- Retribución de acuerdo al esfuerzo y desempeño, estimulando el logro de mejores resultados, mediante prácticas de retribución ligadas a los resultados de la institución y al Desempeño Personal.
- Consistencia y efectividad con la administración de riesgos de la Institución.
- Los esquemas de bono cuentan con un análisis de riesgos, el cual procura que los otorgamientos de los bonos se efectúen siempre y cuando no se vean comprometidos los indicadores de liquidez y de solvencia de la Institución.

3. Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración.

Las medidas de Riesgo forman parte de uno de los principios del Sistema de Remuneraciones, donde se cuidarán los siguientes dos aspectos:

- Incorporar, con base en los análisis efectuados por la Unidad para la Administración Integral de Riesgos, el efecto potencial de la materialización de los riesgos conjuntamente con el pago de Remuneraciones Ordinarias o Remuneraciones Extraordinarias a las personas sujetas al Sistema de Remuneración, y sus correspondientes efectos sobre la liquidez y rentabilidad del Banco Inmobiliario Mexicano, para determinar los esquemas de remuneración óptimos de dichas personas.
- La institución cuenta con la flexibilidad suficiente para reducir o suspender el pago de Remuneraciones Extraordinarias cuando se enfrenten pérdidas, o los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados.

4. Análisis en que estas formas han cambiado en el último año, razones e impacto de dichos cambios en las remuneraciones.

La política general del Sistema de Remuneraciones no ha tenido cambios desde su origen, sin embargo, esta deberá revisarse en el momento en que se ajusten los límites de riesgos y el perfil de riesgos de la empresa.

e) **Vinculación del rendimiento de la institución de banca múltiple con los niveles de remuneración durante el periodo:**



1. Principales parámetros de rendimiento para la institución, las líneas de negocio y el personal a nivel individual.

Los niveles de remuneración ordinaria y extraordinaria del Banco Inmobiliario Mexicano, se determinan con base a ciertos parámetros y razones financieras, siendo los principales:

- Los resultados del desempeño de sus áreas.
- Los resultados generales del Banco.

2. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución de banca múltiple y con el desempeño particular.

El Sistema de Remuneración se encuentra sujeto al presupuesto para asignación de remuneración variable, el cual va en función del desempeño individual y del negocio.

Adicionalmente, el Consejo de Administración cuenta con la facultad de suspender los programas de remuneración en caso necesario.

3. Análisis de las medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que los resultados de las mediciones de desempeño indiquen debilidades.

Los criterios para el pago de remuneración variable consideran el desempeño de la Institución, de la línea de negocio y del desempeño individual de todos los empleados participantes.

Banco Inmobiliario Mexicano podrá reducir o suspender el pago parcial o total de la remuneración variable cuando la institución se enfrente a pérdidas o riesgos mayores a los esperados.

Cada empleado está sujeto a una evaluación anual, la cual refleja su desempeño, en caso de que las mediciones indiquen debilidades, esto se refleja en la remuneración variable del empleado y en el pago de dicha remuneración.

f) Descripción de la forma en la que la institución de banca múltiple ajusta las remuneraciones considerando sus rendimientos de largo plazo, incluyendo:

1. Análisis de la Política de la institución de banca múltiple para transferir la retribución variable devengada y, como la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa.

No aplica

2. Análisis de la política y el criterio de la institución de banca múltiple para ajustar las retribuciones transferidas antes y después de devengar a través de acuerdos de reintegración.



No aplica.

g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable que utiliza la institución de banca múltiple y la justificación del uso de tales formas. La revelación debe incluir:

La retribución variable solo es otorgada en efectivo

1. Para el Banco Inmobiliario Mexicano, se ha establecido que la única forma de retribución variable puede ser a través de efectivo

2. Las remuneraciones otorgadas por el Banco son en efectivo.

La retribución variable debe estar vinculada a resultados medibles, claros, sencillos y relacionados con la estrategia para evitar comportamientos no deseados.

La retribución variable no debe premiar aquello que se paga mediante retribución fija, sino los esfuerzos adicionales que se traduzcan en mejores resultados.



II. INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Información cuantitativa:	2020	2021
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio	5	3
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria	7	1
1) Número y monto total de bonos garantizados.	0	0
2) Número e importe de los premios otorgados.	1	0
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos.	3	0
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas.	0	0
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.	100%	100%
c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:		
1) Remuneración fija y variable.	96.7% Fija	99.2% Fija
	3.3% Variable	0.8% Variable
2) Transferida y no transferida.	0% Transferida	0% Transferida
	0% No transferida	0% No transferida
3) Remuneración extraordinaria dividida en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos.	100% Pecuniarias	0% Pecuniarias
	0% Acciones	0% Acciones
d) Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) y ajustes explícitos (recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja).		
1) Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos.	0%	0%
2) Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos.	0%	0%
3) Importe total de las reducciones durante el ejercicio debido a ajustes ex post implícitos.	0%	0%